

# 劳动合同无故解雇赔偿标准 劳动合同违约金多少解除劳动合同违约赔偿(通用5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 劳动合同无故解雇赔偿标准篇一

劳动部《关于劳动法若干问题的意见》第26条规定：劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为协商解除、法定解除和约定解除三种；根据《劳动法》的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除；法定解除是指出现国家法律、法规或合同规定的可以解除劳动合同的情况时，不需双方当事人一致同意，合同效力可以自然或单方提前终止；约定解除是指合同双方当事人因某种原因，在完全自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致的基础上提前终止劳动合同的效力。

(1)非过失性辞退的经济补偿。劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金，没有最高额限制，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的，还应增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%；患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。或劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。劳动者不能

胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但最多不超过12个月。劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限、工作时间每满1个发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。若劳动者月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(2)经济性裁员的经济补偿。用人单位濒临破产进行法定整顿期间，或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，由用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(3)用人单位逾期给付经济补偿金的责任。用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳

动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

## **劳动合同无故解雇赔偿标准篇二**

当劳动者工伤后，用人单位与劳动者解除合同，劳动者依据法律的规定是可以获得相应赔偿的。那么，因工伤解除劳动合同，怎么赔偿？本文整理了相关内容，为您提供一定的参考。

工伤认定后，如劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，用人单位应该支付职工一次性工伤医疗补助金

和伤残就业补助金。按照工伤等级给予员工相应的'赔偿：

1、一级伤残补助金=本人工资×27个月

2、二级伤残补助金=本人工资×25个月

3、三级伤残补助金=本人工资×23个月

4、四级伤残补助金=本人工资×21个月

按月享受伤残津贴(按月支付)

1、一级伤残津贴=本人工资×90%

2、二级伤残津贴=本人工资×85%

3、三级伤残津贴=本人工资×80%

4、四级伤残津贴=本人工资×75%

(注：伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额)

1、五级伤残补助金=本人工资×18个月

2、六级伤残补助金=本人工资×16个月

1、五级伤残津贴=本人工资×70%

2、六级伤残津贴=本人工资×60%

(注：难以安排工作的工伤职工由用人单位按照月发给伤残津贴，伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额)

- 1、七级伤残=本人工资×13个月
- 2、八级伤残=本人工资×11个月
- 3、九级伤残=本人工资×9个月
- 4、十级伤残=本人工资×7个月

劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，用人单位支付一次性伤残就业补助金。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。如《河北省工伤保险实施办法》第33条。

- 1、丧葬补助金=统筹地区上年度职工月平均工资×6个月。
- 2、一次性工亡补助金=为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍
- 3、供养亲属抚恤金标准

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其直系亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其直系亲属可以享受本条第一款规定的待遇。

因工外出时发生事故或在抢险救灾中下落不明的待遇标准

- 1、职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资。
- 2、从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。
- 3、生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。

4、职工被人民法院宣告死亡的，按照工伤保险条例第三十七条职工因工死亡的规定处理。

## 劳动合同无故解雇赔偿标准篇三

### 1、双倍工资

劳动合同法：第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

### 2、经济补偿金

劳动合同法：第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同法：第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

### 3、一个月工资

劳动合同法：第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

#### 4、赔偿金

劳动合同法：第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

#### 5、社会保险

劳动法：第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的;
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者权益的;
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

## 劳动合同无故解雇赔偿标准篇四

乙方: \_\_\_\_\_

为避免纠纷和明确各自的责任, 甲乙双方就解除合同事宜经充分协商一致, 达成以下协议:

- 1、甲乙双方同意解除于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的《劳动合同书》。
- 2、甲方保证在办理交接手续时, 可将属乙方个人财产资料, 全部移交乙方, 不作任何保留。
- 3、原合同解除后, 乙方不得宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义, 从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。
- 4、甲方应对以下行为给乙方造成的全部损失负损害赔偿赔偿责任:

(1)在原协议解除后，如果乙方宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

(2)其他，在原协议解除后损害甲方利益的行为。

5、本合同书自甲乙双方签字、盖章之日起生效；原交接手续已经办理完毕的，自交接手续办理完毕之日起即生效。

6、本合同书一式二份，甲乙双方各持一份，二份具有同等法律效力。

7、签约地点：\_\_\_\_\_

甲方(签章)：\_\_\_\_\_

乙方(盖章)：\_\_\_\_\_

法定代表人(签章)

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动合同无故解雇赔偿标准篇五

劳动合同是劳动者权益保障的一张“护身符”，在劳动关系相对灵活和复杂的今天更是如此。懂得劳动合同法就代表着手上拿着坚硬的武器，就算遇到很多险阻、困难都可以迎刃而解。

### a 何种情况解除、中止劳动关系

“停薪留职”：单位没有岗位或者无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。但“停薪留职”期间可不作为计发经济补偿金的本单位工作年限。



“放长假”：因单位原因放长假的职工，没有岗位或无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。“放长假”期间作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“长期病号”：请长期病假的职工，医疗期满回原岗位工作的，用人单位可继续履行劳动合同；既不能从事原工作，也不能从事由单位另行安排的工作的，可依法与其解除劳动合同，并按规定给予经济补偿。

“哺乳期”：哺乳期内请长假的，因本人原因逾期不到岗，逾期时间不作为计算经济补偿金的本单位工作年限。

“挂名、挂靠”：这类人员没有为单位提供正常劳动且单位未支付劳动报酬的，用人单位与其解除劳动合同不支付经济补偿金。

“脱产学习”：经单位同意脱产学习的，学习期满不回单位，逾期时间不作为经济补偿金的计算年限。

“因私出境”：归侨、归眷职工因私出境，可申请事假。去港澳地区的，假期不得超过3个月；出国的，假期不得超过6个月，续假期限一般不超过1个月。假期从离开工作岗位之日起计算，超过所限假期不归的，按自动离职处理。

“出境定居”：因获批准出境定居而中止劳动合同的，用人单位不支付经济补偿金或生活补助费。可凭有关证明，将养老保险个人账户中个人缴纳的基本养老费一次性支付给劳动者本人，并终止养老保险关系。

“协议保留关系”：与单位协议保留劳动关系的员工，用人单位应当限期召回或者依法与其解除劳动关系，协议保留劳动关系期间不计算支付经济补偿金的工作年限。限期内不回的，按自动离职处理。

系，并且不支付经济补偿。

## b 解除劳动合同补偿多少

即使您是打零工，只要找到工作与用人单位建立了劳动关系，为了自身利益，就必须与用人单位签订书面劳动合同，因为一旦下列情况发生，导致合同解除，您可以得到相应的经济补偿金或生活补助费。

情况一：劳动合同双方当事人协商一致。

结果：用人单位发给经济补偿金。在本单位工作时间每满一年，发给相当于本人1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。如果工作时间不满1年，按1年计算。情况二：不能胜任工作，经过一定的培训或调整到其他岗位，仍不能胜任的。

结果：按上述标准发给经济补偿金，但用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人。

情况三：患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作。

结果：除了按上述标准发放经济补偿金，还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。如果办理了因病或非因工负伤退休、退职手续，享受了退休、退职待遇的，用人单位不支付其经济补偿金。

情况四：劳动合同订立时，“约好”的客观情况发生了重大变化，致使原劳动合同无法履行，当事人又不能就变更达成协议，由用人单位解除劳动合同的。

结果：每满1年工作年限发给相当于本人1个月工资的经济补偿金。

情况五：如果您是《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（国发[1986]77号，以下简称《规定》）废止（2001年10月6日）前，被录用的劳动者，劳动合同期满或终止合同的。结果：按本单位的工作年限，每满一年发给相当于本人1个月工资的生活补助费，最多不超过12个月；废止日期后被录用的，不支付生活补助费。

## b2 这些情况得不到经济补偿

情况一：由于劳动者个人原因，提出解除劳动合同的。

情况二：以下情况之一用人单位可随时与劳动者解除劳动合同，且不支付经济补偿金：试用期内被证明不符合录用条件的；严重违犯劳动纪律或者依法制定的规章制度的；严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；被依法追究刑事责任的。在试用期间，用人单位虽不支付经济补偿金，但应按实际工作天数支付劳动报酬。

情况三：自动离职或在有关法律、法规规定的程序和时间内，因个人原因，没有与用人

单位办理解除或者终止劳动合同手续的，被用人单位按规定除名的。

情况四：因本人原因调动工作的。

## c1 这些算“本单位工作年限”

以下之一可合并算成“本单位工作年限”：

1. 退伍转业军人，专业运动员等政策性安置人员，其安置前的工作年限；
2. 原固定工转为劳动合同制员工的，其转制前的工作年限；

5. 用人单位原招用在临时性岗位工作的人员，如果连续在同一单位工作岗位上提供了正常劳动，并获取了相应劳动报酬，虽未签订劳动合同但存在劳动关系的，其在本单位的工作年限从最后一次在本单位从事“临时工”的工作时间开始计算。

### c 这些不算“本单位工作年限”

1. 劳动者过去已领取相应经济补偿金或者生活补助费的工作年限；
2. 因破产、兼并等原因领取过一次性安置费的工作年限；
3. 由于劳动者本人原因离开工作岗位的时间；
4. 法律、法规、规章及国家和省有关政策规定的其他情形的工作年限。

### d1 补偿的工资标准这么算

经济补偿金(生活补助费)的工资计算标准，是用人单位正常生产情况下，劳动者解除劳动合同前12个月的本人月平均工资。

月平均工资低于本单位月平均工资的，按本单位月平均工资计算；劳动者和企业经营者月平均工资高于本单位月平均工资3倍以上的，可按不超过本单位月平均工资3倍标准计算；因企业生产经营不正常或者停产半停产，职工月平均工资无法确定的，其经济补偿金的工资计算标准最低不得低于当地最低工资标准。

### d2 这些收入不属于工资范围

用人单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用、生活困难补助费、计划生育补贴等；劳动保护方面的费用，如用人单位

支付给劳动者的工作服、清凉饮料费用等;按规定未列入工资总额的各项劳动报酬以及其他收入,如发明奖、科技进步奖以及稿费、讲课费等。

通过以上的详细介绍,大家面对日常生活中出现的劳资纠纷应该知道如何去维权自己的权利了吧。